

Cuprins

ARGUMENT	5
ABREVIERI.....	7
PRIMA PARTE. EXPLICAȚII PRELIMINARII	9
CAPITOLUL I. JURISDICȚIA RAPORTURILOR DE MUNCĂ – JURISDICȚIE SPECIALĂ	11
§1. Considerații introductive.....	11
1. Terminologie	11
2. Conținutul activității de jurisdicție. Categorii.....	11
§ 2. Jurisdicția muncii – jurisdicție a raporturilor de muncă.....	12
1. Obiectul jurisdicției muncii	12
2. Conflictele de muncă și litigiile de muncă	13
§ 3. Principiile jurisdicției raporturilor de muncă.....	14
1. Categorii	14
2. Principiile generale	15
3. Principii specifice	15
CAPITOLUL II. RAPORTURILE JURIDICE DE MUNCĂ.....	17
§1. Raporturile individuale de muncă.....	17
1. Noțiune. Specific.....	17
2. Caracteristici	18
3. Raporturile de muncă ale salariaților	19
4. Raporturile de muncă ale personalului didactic	20
5. Raporturile de muncă ale personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice.....	21
6. Raporturile de muncă ale membrilor Corpului diplomatic și consular	22
7. Raporturile de muncă ale personalului silvic.....	23
8. Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.....	25
9. Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici parlamentari	27
10. Raporturile de serviciu ale polițiștilor	27
11. Raporturile de serviciu ale polițiștilor de penitenciare	28
12. Raporturile de serviciu ale cadrelor militare	29
13. Raporturile de muncă ale soldaților și gradaților profesioniști	30
14. Raporturile de muncă ale judecătorilor și procurorilor.....	31
15. Raporturile de muncă ale personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, precum și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice	33
16. Raporturile de muncă ale personalului de probațiune.....	34
§2. Raporturile colective de muncă.....	35
1. Preliminarii	35

2. Părțile raporturilor colective de muncă și atribuțiile lor	35
2.1. Enumerare	35
2.2. Organizațiile sindicale	36
2.3. Reprezentanții angajaților	41
2.4. Angajatorii	44
2.5. Organizațiile patronale	46

PARTEA A DOUA. INSTITUȚII RELEVANTE 49

CAPITOLUL III. VERIFICAREA APTITUDINILOR PROFESIONALE ȘI PERSONALE LA ÎNCHEIEREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ	51
§ 1. Verificarea viitorilor salariați	51
1. Reglementarea generală	51
2. Reglementări specifice	52
2.1. Încadrarea salariaților la instituțiile/autoritățile publice și la alte unități bugetare	52
2.2. Concursurile de ocupare a posturilor didactice/catedrelor care se vacantează pe parcursul anului școlar în unitățile de învățământ preuniversitar	54
2.3. Concursul pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante din învățământul superior	54
2.4. Concursurile de ocupare a posturilor din unitățile sanitare publice	56
2.5. Selecționarea personalului profesionist operativ de intervenție din cadrul serviciilor civile care asigură asistență publică medicală și prim ajutor calificat	57
2.6. Concursul/examenul pentru ocuparea funcțiilor contractuale din sistemul administrației penitenciare	58
§ 2. Recrutarea funcționarilor publici	59
1. Reglementare	59
2. Concursul	59
2.1. Modalități	59
2.2. Concursul național	60
2.3. Concursul pe post	60
§ 3. Selecționarea/recrutarea funcționarilor publici cu statut special	61
1. Selecționarea polițiștilor	61
2. Selecția polițiștilor de penitenciare	63
§ 4. Concursuri de admitere sau de ocupare a posturilor în sistemul justiției	65
1. Concursul de admitere la Institutul Național al Magistraturii	65
2. Concursul de admitere în magistratură	67
3. Recrutarea personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea	69
3.1. Reglementarea generală	69
3.2. Concursul de ocupare a posturilor vacante de grefier	69
4. Concursul pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante corespunzătoare funcțiilor de specialitate criminalistică din cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice și laboratoarelor de expertize criminalistice	71

5. Concursul pentru ocuparea posturilor și funcțiilor vacante din sistemul de probațiune.....	72
CAPITOLUL IV. PERIOADA DE PROBĂ.....	75
§1. Perioada de probă – clauză contractuală.....	75
1. Noțiunea de clauză contractuală	75
2. Clauzele contractului individual de muncă.....	75
3. Conținutul clauzei privind perioada de probă.....	76
4. Durata perioadei de probă	76
5. Restricții referitoare la utilizarea perioadei de probă.....	77
§ 2. Încetarea contractului individual de muncă în perioada de probă	78
1. Preliminarii	78
2. Natura juridică a clauzei de probă	79
3. Procedura încetării contractului în temeiul art. 31 alin. (3) C. mun.	80
4. Controlul judecătoresc al denunțării contractului individual de muncă.....	82
§3. Opinii privind soluționarea unei spețe și comentariile asupra acesteia	83
1. Justificare	83
2. Considerentele și soluția instanței de fond	83
3. Motivarea cererii de apel	85
4. Considerentele și soluția instanței de apel.....	86
5. Critica hotărârilor judecătorești	90
§4. Alte soluții jurisprudențiale	92
CAPITOLUL V. SALARIZAREA	95
§1. Precizări introductive	95
1. Terminologie.....	95
2. Definiția salariului.....	95
3. Natura juridică și caracterul alimentar al salariului.....	96
4. Nediscriminarea salarială	96
§2. Componentele salariului	101
1. Enumerare	101
2. Salariul de bază	102
3. Indemnizațiile.....	104
3.1. Categori	104
3.2. Indemnizația pentru titlul științific de doctor	104
3.3. Indemnizația de hrană	106
4. Sporurile	106
4.1. Specific; categorii	106
4.2. Soluții jurisprudențiale.....	108
5. Alte adaosuri la salariul de bază	113
6. Limite și explicații cu privire la indemnizații, sporuri și alte adaosuri.....	113
§3. Salariul de bază minim brut pe țară	115
1. Reglementare	115
2. Semnificație	115
3. Obligații ale angajatorilor	116
§4. Sistemul de salarizare	116
1. Noțiune	116

2. Negocierea salariilor	117
3. Prestabilirea salariilor personalului plătit din fonduri publice	118
4. Soluționarea contestațiilor în temeiul dispozițiilor Legii nr. 153/2017.....	119
5. Confidențialitatea și transparența salariilor	120
§5. Plata salariilor	121
1. Obligația principală a angajatorului.....	121
2. Reținerile din salariu	122
3. Termenele de plată a salariilor și modalitățile acesteia	123
4. Reguli privind plata salariilor.....	123
5. Cesiunea drepturilor salariale și contractul de credit bancar	125
§6. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia	126
1. Reglementare	126
2. Comentarii și jurisprudență	126
3. Obligația de informare	127
§7. Fondul de garantare a creanțelor salariale	127
1. Reglementare	127
2. Creanțele salariale, constituirea, gestionarea și utilizarea Fondului	128
§8. Alte soluții jurisprudențiale	129
1. Privind fixarea salariilor	129
2. Privind plata salariilor	132
3. Reguli procedurale	133
CAPITOLUL VI. TIMPUL DE MUNCĂ	135
§1. Aspecte introductive	135
1. Noțiunea și conținutul timpului de muncă	135
2. Importanța timpului de muncă	137
3. Clasificarea timpului de muncă.....	138
§2. Durata normală a timpului de muncă	138
1. Reguli generale	138
2. Repartizarea uniformă a timpului de muncă	139
3. Repartizarea inegală a timpului de muncă	140
4. Programe individualizate de muncă.....	141
5. Munca în schimburi (în ture).....	142
6. Munca de noapte.....	142
7. Evidența orelor de muncă.....	143
8. Soluții jurisprudențiale	144
§3. Durata redusă a timpului de muncă.....	148
1. Situații.....	148
2. Timpul de muncă al tinerilor în vârstă de 18 ani	149
3. Timpul de muncă în cazul angajaților care lucrează în condiții deosebite și speciale.....	149
4. Timpul de muncă în cazul angajatelor gravide și celor care alăptează.....	150
5. Munca în perioadele cu temperaturi extreme	151
6. Reducerea programului de la 5 zile la 4 zile pe săptămână	152
7. Reducerea temporară a timpului de muncă determinată de instituirea stării de urgență/alertă/asediu	152

8. Timpul de muncă al personalului medical din unitățile sanitare publice	153
9. Timpul de muncă al angajaților care au suferit accidente de muncă sau boli profesionale	154
10. Munca cu timp parțial.....	154
§4. Munca suplimentară	158
1. Reglementarea din Codul muncii.....	158
2. Reglementarea muncii suplimentare prin alte acte normative	160
3. Acordul salariatului – condiție de efectuare a muncii suplimentare.....	161
4. Compensarea muncii suplimentare	162
5. Soluții jurisprudențiale.....	163
§5. Particularități ale timpului de muncă în cazul unor categorii de personal.....	168
1. Timpul de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier	168
1.1. Reglementare	168
1.2. Semnificația termenilor și expresiilor potrivit Hotărârii Guvernului nr. 38/2008	169
1.3. Organizarea timpului de muncă	171
1.4. Obligații ale angajatorilor și ale lucrătorilor independenți.....	171
2. Timpul de muncă al personalului aeronautic civil	172
2.1. Categori de personal.....	172
2.2. Înțelesul unor termeni	173
2.3. Limite ale perioadei de serviciu pentru zbor	173
2.4. Limite cumulative privind perioada de serviciu pentru zbor și perioada de serviciu	175
2.5. Perioada de serviciu pentru zbor extinsă.....	175
3. Timpul de muncă al lucrătorilor mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar	176
3.1. Reglementare	176
3.2. Definiții ale termenilor și expresiilor utilizate de legiuitor.....	176
3.3. Durata timpului de conducere	177
4. Timpul de muncă al asistenților maternali și al asistenților persoanelor cu handicap	177
4.1. Asistenții maternali profesioniști – categorie distinctă de lucrători	177
4.2. Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție (recurs în interesul legii) nr. 25/2018.....	178
4.3. Specificul timpului de muncă și de odihnă al asistenților maternali profesioniști	179
4.4. Timpul de muncă al asistenților personali ai persoanelor cu handicap	179
CAPITOLUL VII. TIMPUL DE ODIHNĂ.....	181
§ 1. Considerații generale	181
1. Noțiunea de timp de odihnă	181
2. Reglementare	181
3. Forme ale timpului de odihnă.....	182
§2. Pauze, repausuri și sărbători legale.....	182
1. Pauza de masă.....	182

2. Pauze de adaptare	184
3. Repausul zilnic	184
4. Repausul săptămânal.....	185
5. Sărbătorile legale.....	189
6. Soluții jurisprudențiale	192
§3. Particularități ale timpului de odihnă în cazul unor categorii de personal.....	198
1. Particularități ale timpului de odihnă în cazul persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier	198
2. Particularități ale timpului de odihnă în cazul personalului aeronautic civil....	198
3. Particularități ale timpului de odihnă în cazul lucrătorilor mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar	199
§4. Concediul de odihnă potrivit Codului muncii	200
1. Concediul de odihnă – drept al salariaților.....	200
2. Durata concediului (principal) de odihnă	200
3. Concediul suplimentar de odihnă	201
4. Condițiile dobândirii și exercitării dreptului la concediu de odihnă	202
5. Programarea concediului de muncă	202
6. Indemnizația de concediu	203
7. Efectuarea concediului	206
8. Întreruperea efectuării concediului de odihnă	207
9. Compensarea în bani a concediului de odihnă.....	208
10. Apărarea dreptului la concediul de odihnă	209
11. Soluții jurisprudențiale	210
§4. Concediul de odihnă al personalului didactic.....	216
1. Durata concediului	216
2. Programarea și efectuarea concediilor de odihnă	217
3. Indemnizația de concediu	217
4. Întreruperea concediului de odihnă	218
5. Soluții jurisprudențiale	218
§5. Concediul de odihnă potrivit H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și de unitățile bugetare	222
1. Durata concediului de odihnă (principal)	222
2. Concediul suplimentar de odihnă	223
3. Programarea concediilor de odihnă.....	223
4. Efectuarea concediului de odihnă.....	224
5. Indemnizația de concediu	224
6. Soluții jurisprudențiale	225
§6. Concediul de odihnă potrivit H.G. nr. 442/1992 privind concediul de odihnă al ofițerilor, maiștrilor militari și subofițerilor în activitate din forțele armate	227
1. Durata concediului de odihnă (principal)	227
2. Concediul suplimentar	227
§7. Concediul de odihnă potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1578/2002 privind condițiile în baza cărora polițistul are dreptul la concedii de odihnă, concedii de studii și învoiuri plătite, concedii fără plată, bilete de odihnă, tratament și recuperare	228

1. Concediul de odihnă principal.....	228
2. Concediul de odihnă suplimentar.....	228
3. Programarea, reprogramarea și amânarea concediilor	229
4. Efectuarea concediului de odihnă.....	229
5. Întreruperea concediului de odihnă.....	230
6. Restituirea indemnizației de concediu	230
§8. Concediul de odihnă al polițiștilor de penitenciare	230
1. Reglementare	230
2. Efectuarea concediului de odihnă.....	231
3. Programarea concediului de odihnă	231
4. Întreruperea concediului de odihnă.....	232
5. Drepturile bănești aferente concediului.....	232
6. Concediul de odihnă suplimentar.....	233
§ 9. Concediul de odihnă al judecătorilor și procurorilor	233
1. Reglementare	233
2. Durata concediului	233
3. Programarea concediilor.....	234
4. Efectuarea concediului	234
5. Indemnizația și prima de concediu.....	234
6. Compensarea în bani a concediului de odihnă	236
§10. Concediul de odihnă al personalului auxiliar de specialitate și personalului conex al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea	236
1. Reglementare	236
2. Durata concediului	237
3. Programarea concediilor.....	237
4. Efectuarea concediului	237
5. Indemnizația de concediu	238
6. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat	238
§11. Particularități ale concediului de odihnă în cazul asistenților maternali profesioniști și al asistenților personali ai persoanelor cu handicap.....	238
1. Particularități în cazul asistenților maternali profesioniști.....	238
2. Particularități ale concediului de odihnă în cazul asistenților personali ai persoanelor cu handicap sau ai asistenților personali profesioniști	240
3. Soluții jurisprudențiale.....	240
§12. Alte zile libere	244
1. Situații	244
2. Ziua liberă pentru îngrijirea sănătății copilului.....	244
3. Ziua liberă a donatorilor de sânge	245
4. Ziua liberă pentru angajații care se vaccinează împotriva COVID-19.....	245
CAPITOLUL VIII. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ	247
§1. Considerații introductive.....	247
1. Reglementarea generală	247
2. Noțiune	247
3. Domeniul de aplicare a normelor de securitate și sănătate în muncă.....	247
§2. Obligații ale angajatorilor	248

1. Reglementare	248
2. Obligații prevăzute de Codul muncii	248
3. Obligații generale prevăzute de Legea nr. 319/2006	249
4. Obligații privind serviciile de prevenire și protecție	251
5. Obligații referitoare la primul ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor	252
6. Alte obligații instituite de Legea nr. 319/2006	252
7. Instruirea lucrătorilor	254
8. Informarea lucrătorilor	256
9. Consultarea și participarea lucrătorilor	256
10. Acordarea alimentației de protecție și a materialelor igienico-sanitare	257
11. Serviciul de medicină a muncii	257
12. Comunicarea și cercetarea evenimentelor	257
12.1. Definiția evenimentului	257
12.2. Comunicarea evenimentelor	258
12.3. Cercetarea evenimentelor	258
12.4. Soluții jurisprudențiale	259
13. Asigurarea pentru accidente și boli profesionale	260
§3. Obligații ale lucrătorilor și atribuții ale sindicatelor	261
1. Obligații ale lucrătorilor	261
2. Atribuții ale sindicatelor	262
§4. Răspunderea juridică în cazul nerespectării normelor privind securitatea și sănătatea în muncă	262
1. Preliminarii	262
2. Răspunderea penală	262
2.1. Reglementare	262
2.2. Soluții jurisprudențiale	263
3. Răspunderea contravențională	264
3.1. Reglementare	264
3.2. Soluții jurisprudențiale	267
4. Răspunderea disciplinară	268
4.1. Subiecții răspunderii	268
4.2. Soluții jurisprudențiale	269
5. Răspunderea patrimonială	269
5.1. Specific	269
5.2. Soluții jurisprudențiale	270

CAPITOLUL IX. INTERZICEREA DISCRIMINĂRII ȘI HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ

272

§1. Principiul nediscriminării și al egalității de tratament potrivit normelor europene	272
1. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene	272
2. Carta drepturilor fundamentale	272
3. Directive în materia egalității de tratament și nediscriminării	272
§ 2. Semnificația termenului „discriminare” în dreptul național. Categori	273
1. Terminologie	273
2. Categori	273

§ 3. Interzicerea discriminării în raporturile de muncă	274
1. Domeniile vizate de O.G. nr. 137/2000.....	274
2. Domeniile vizate de Legea nr. 202/2002 privind interzicerea discriminării dintre femei și bărbați în relațiile de muncă.....	276
§4. Sesizări și acțiuni	277
1. Sesizări și acțiuni potrivit Ordonanței Guvernului nr. 137/2000.....	277
2. Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea pe criteriul de sex	278
3. Contravenții prevăzute de Codul muncii	279
4. Contravenții reglementate de Legea nr. 202/2002.....	279
§5. Soluții jurisprudențiale privind discriminarea în raporturile de muncă	280
1. Condiții pentru existența tratamentului juridic diferențiat.....	280
2. Necesitatea indicării motivului ori criteriului de discriminare	280
3. Încheierea unor contracte individuale de muncă pe durată determinată vreme de 11 ani	280
4. Schimbarea programului de lucru și a atribuțiilor de serviciu	281
5. Excluderea salariatului de la îndeplinirea unor atribuții înscrise în fișa postului	281
6. Discriminare salarială pe criteriul apartenenței sindicale invocată de organizația sindicală	281
7. Discriminare salarială pe motivul apartenenței angajaților în departamente diferite. Ilegalitate. Repararea prejudiciului.....	282
8. Inexistența discriminării salariale	282
9. Inexistența discriminării pe criterii de vârstă în ceea ce privește diminuarea sporului de audit.....	283
10. Concedierea salariaței gravide. Invocarea tratamentului discriminatoriu	283
11. Dovada legăturii de cauzalitate între afecțiunile medicale și tratamentul discriminatoriu aplicat salariaței. Nevalorificarea opiniilor și prounerilor acesteia	283
12. Discriminare pe criteriul de gen. Inadmisibilitatea unei duble reparații a prejudiciului patrimonial. Prejudiciul moral	284
13. Discriminare izvorâtă din lege. Imposibilitatea acordării despăgubirilor	285
14. Prejudiciul moral cauzat prin fapte de discriminare. Relevanța juridică a hotărârilor Consiliului Național de Combatere a Discriminării (C.N.C.D)	285
§6. Hărțuirea la locul de muncă	286
1. Definiții. Categorii.....	286
2. Răspunderi și obligații	287
3. Contravenții	288
3.1. Contravenții reglementate de O.G. nr. 137/2000.....	288
3.2. Contravenții reglementate de Legea nr. 202/2002.....	288
4. Sesizarea instanței de judecată	288
§ 7. Soluții jurisprudențiale privind hărțuirea în raporturile de muncă	289
1. Necesitatea dovedirii faptelor de hărțuire morală.....	289
2. Dreptul angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității și atribuțiile fiecărui salariat. Semnificația condicii de prezență. Inexistența hărțuirii morale	289

3. Dreptul angajatorului de a-și organiza activitatea. Preluarea pieței de desfacere de către superiorul direct al salariatului. Legalitate	290
4. Schimbări organizaționale rezonabile. Lipsa hărțuirii psihologice	290
5. Numirea unui înlocuitor al superiorului ierarhic pe perioada concediului de odihnă al acestuia. Nedovedirea actelor de hărțuire	290
6. Stabilirea unor noi atribuții, dar în limita celor din fișa postului. Inexistența hărțuirii	291
7. Organizarea activității în funcție de interesul angajatorului. Inexistența hărțuirii în cazul unor conflicte întâmplătoare	291
8. Cercetarea disciplinară neurmată de sancționare. Lipsa hărțuirii morale ...	292
9. Concedierea legală nu reprezintă o amenințare	292
10. Eliminarea aproape completă a atribuțiile salariatului cu funcție de conducere și plasarea lui în subordine fostului subordonat. Hărțuire morală	292
11. Neplata salariilor	293
12. Comportamentul necorespunzător și sistematic al angajatorului, fără o justificare obiectivă. Mobbing	293
13. Fapte de hărțuire repetate. Existența mobbing-ului. Răspundere patrimonială a angajatorului	294
14. Încălcarea demnității în muncă. Daune morale	294
15. Hărțuire psihologică indirectă. Acțiuni săvârșite voluntar de către angajator. Quantumul despăgubirii	294
16. Acte de hărțuire săvârșite de către soția administratorului societății. Relevanță	295
17. Hărțuire sexuală. Condiții	296
CAPITOLUL X. EVALUAREA ACTIVITĂȚII PROFESIONALE	297
§ 1. Criteriile și procedura evaluării potrivit Codului muncii	297
1. Criteriile de evaluare	297
2. Procedura evaluării și consecințele acesteia	297
3. Contestații	297
4. Soluții jurisprudențiale	298
§ 2. Evaluarea personalului didactic și didactic auxiliar din învățământul preuniversitar și contestarea acesteia	299
1. Periodicitatea și procedura evaluării	299
2. Contestarea rezultatului evaluării	300
3. O soluție jurisprudențială	300
§3. Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului contractual din sistemul sanitar	302
1. Categoriile de personal supuse evaluării	302
2. Obiectivele evaluării	302
3. Ritmicitatea și procedura evaluării	303
4. Contestații	303
§4. Evaluarea personalului profesionist operativ din cadrul serviciilor civile care asigură asistență publică medicală de urgență și ajutor calificat	304
1. Categoriile de personal	304
2. Dispoziții aplicabile evaluării	304

§ 5. Evaluarea personalului silvic.....	304
1. Procedura evaluării.....	304
2. Contestarea calificativului.....	304
§ 6. Evaluarea funcționarilor publici.....	305
1. Reglementare.....	305
2. Procedura evaluării.....	305
3. contestații și litigii.....	305
§ 7. Evaluarea polițiștilor.....	306
1. Procedura evaluării.....	306
2. Contestarea rezultatului evaluării.....	306
§8. Evaluarea polițiștilor de penitenciare.....	307
1. Scopul, procedura și consecințele evaluării.....	307
2. Contestarea evaluării.....	307
§ 9. Evaluarea judecătorilor și procurorilor.....	308
1. Reglementare.....	308
2. Periodicitatea și obiectul evaluării.....	308
3. Procedura și rezultatul evaluării.....	309
4. Contestarea calificativului.....	309
§10. Evaluarea personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea.....	310
1. Reglementarea evaluării și procedura acesteia.....	310
2. Contestarea rezultatului evaluării.....	311
§11. Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului de probațiune.....	311
1. Reglementare.....	311
2. Procedura evaluării.....	311
3. Contestarea calificativului.....	312

CAPITOLUL XI. FORMAREA ȘI PERFECȚIONAREA PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR.....

§ 1. Formarea profesională a salariaților potrivit Codului muncii.....	313
1. Noțiuni.....	313
2. Obiectivele formării profesionale.....	313
3. Forme.....	313
4. Participarea la programele de formare profesională.....	315
5. Planurile anuale de formare profesională.....	316
6. Cheltuieli de formare profesională.....	316
7. Consecințe ale nerespectării obligației salariaților privind formarea profesională.....	317
8. Situația medicilor, medicilor dentiști și farmaciștilor rezidenți.....	320
9. Soluții jurisprudențiale.....	322
§ 2. Contracte de formare profesională organizată de angajator.....	325
1. Reglementare.....	325
2. Contractul de calificare profesională.....	325
3. Contractul de adaptare profesională.....	326
4. Contractul de ucenicie la locul de muncă.....	326
4.1. Reglementare.....	326
4.2. Definiția și specificul contractului de ucenicie la locul de muncă.....	326

4.3. Părțile contractului	327
4.4. Conținutul și forma contractului	327
4.5. Alte clauze specifice	328
4.6. Durata contractului	328
4.7. Obligații ale angajatorului	328
4.8. Obligații ale ucenicului	329
§ 3. Formarea continuă a personalului din învățământul preuniversitar	329
1. Reglementare	329
2. Noțiuni	329
3. Evoluția în cariera didactică	330
4. Modalități principale de organizare a formării continue	331
§ 4. Formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici	331
1. Obligații	331
2. Planul de perfecționare profesională	332
3. Drepturi salariale	332
4. Consecințe ale parcurgerii programelor de formare profesională	332
§ 5. Formarea profesională continuă a funcționarilor publici cu statut special	333
1. Formarea profesională a funcționarilor publici parlamentari	333
2. Formarea profesională continuă a polițiștilor	334
3. Pregătirea profesională continuă a polițiștilor de penitenciare	336
§ 6. Formarea profesională continuă a personalului din sistemul judiciar	338
1. Formarea profesională continuă a judecătorilor și procurorilor	338
2. Formarea profesională continuă a personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea	338
3. Formarea profesională continuă a personalului de specialitate criminalistică și a personalului care ocupă funcții auxiliare de specialitate criminalistică	339
4. Formarea profesională a personalului din serviciile de probațiune	340
CAPITOLUL XII. MODIFICAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ	341
§ 1. Modificarea contractului individual de muncă	341
1. Preliminarii	341
2. Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă de către angajator	342
2.1. Reglementare	342
2.2. Delegarea	342
2.3. Detașarea	344
2.4. Modificarea locului și felului muncii în alte situații	348
3. Soluții jurisprudențiale	349
§ 2. Mobilitatea personalului didactic din învățământul preuniversitar	351
1. Reglementare	351
2. Transferarea personalului didactic de predare titular, disponibilizat prin restrângere de activitate sau prin restructurarea rețelei școlare	352
3. Modificarea contractului individual de muncă pe durată determinată de un an în contract individual de muncă pe durata de viabilitate a postului/catedrei	352
4. Pretransferul la cererea personalului didactic	353

5. Modificarea repartizării cadrelor didactice angajate cu contract individual de muncă pe durata de viabilitate a postului/catedrei	353
6. Detașarea	354
§ 3. Modificarea raporturilor de muncă ale personalului silvic.....	354
1. Reglementare	354
2. Detașarea	354
3. Transferul	354
§ 4. Modificarea raporturilor de serviciu/de muncă ale funcționarilor publici și ale personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice	355
1. Modalități	355
2. Mobilitatea înalților funcționari publici	355
3. Delegarea	356
4. Detașarea	356
5. Transferul	357
6. Mutarea	358
7. Exerțarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere	359
§ 5. Modificarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor	359
1. Reglementare	359
2. Delegarea	360
3. Detașarea	360
4. Dispoziții comune privind delegarea și detașarea	360
5. Împuternicirea	361
6. Transferul	361
7. Mutarea	361
8. Punerea la dispoziție	361
§ 6. Modificarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor de penitenciare	362
1. Regula generală. Excepții	362
2. Delegarea	362
3. Detașarea	363
4. Schimbarea din funcție	363
5. Revocarea din funcția de conducere	363
6. Punerea la dispoziție	363
§ 7. Modificarea raporturilor de muncă ale judecătorilor și procurorilor	364
1. Reglementare	364
2. Delegarea	364
3. Detașarea	364
4. Transferul	365
§ 8. Modificarea raporturilor de muncă ale personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice.....	365
1. Reglementare	365
2. Delegarea	366
3. Detașarea	366
4. Drepturile personalului delegat și detașat	366
5. Transferul	367
§ 9. Modificarea raporturilor de muncă ale personalului de probațiune	367
1. Reglementare	367

2. Delegarea	367
3. Detașarea	367
4. Transferul	368

CAPITOLUL XIII. SUSPENDAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ..... 369

§1. Suspendarea contractului individual de muncă în temeiul Codului muncii....	369
1. Cazuri	369
2. Suspendarea de drept	369
3. Suspendarea din inițiativa salariatului	376
4. Suspendarea din inițiativa angajatorului	384
5. Suspendarea contractului prin acordul părților	388
6. Soluții jurisprudențiale	388
§2. Suspendarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.....	391
1. Noțiune. Cazuri. Efecte	391
2. Suspendarea de drept	392
3. Suspendarea la inițiativa funcționarului public	393
4. Suspendarea prin acordul părților.....	393
§3. Suspendarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici parlamentari	394
1. Suspendarea de drept	394
2. Suspendarea la inițiativa funcționarului public parlamentar	394
3. Aspecte procedurale.....	395
§ 4. Suspendarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor	395
1. Suspendarea de drept	395
2. Suspendarea la inițiativa polițistului	397
3. Aspecte procedurale.....	398
§ 5. Suspendarea din funcție a polițiștilor de penitenciare.....	399
1. Reglementare. Cazuri.....	399
2. Suspendarea de drept	400
3. Suspendarea prin acordul părților.....	400
4. Suspendarea din funcție în cazul arestării preventive și a arestului la domiciliu	401
5. Suspendarea din funcție atunci când polițistul de penitenciare suferă de o boală psihică.....	401
§ 6. Suspendarea raporturilor de muncă ale militarilor	402
1. Suspendarea potrivit dispozițiilor Legii nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare	402
2. Suspendarea raporturilor de muncă ale soldaților și gradaților profesioniști	403
§ 7. Suspendarea din funcție a judecătorilor și procurorilor	403
1. Reglementare	403
2. Comentarii	404
3. Aspecte procedurale.....	406
§ 8. Suspendarea din funcție a personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, precum și a personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice	407
1. Reglementare	407
2. Aspecte procedurale.....	407
3. Contestații.....	407

§ 9. Suspendarea raporturilor de muncă ale personalului de probațiune.....	408
1. Reglementare	408
2. Comentarii	408
3. Aspecte procedurale	409
CAPITOLUL XIV. REGULAMENTUL INTERN	410
§ 1. Considerații introductive.....	410
1. Definiție.....	410
2. Regulamentul intern – izvor de drept	410
§ 2. Consultarea la întocmirea regulamentului intern.....	410
1. Reglementare	410
2. Semnificația termenului „consultare”	412
3. Natura juridică a consultării	412
§ 3. Conținutul regulamentului intern	413
1. Dispoziții legale.....	413
2. Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă	414
3. Reguli privind respectarea principiului nediscriminări și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității	414
4. Reguli de interzicere a oricăror forme de încălcare a demnității	415
5. Reguli privind drepturile și obligațiile salariaților și ale angajatorului.....	415
6. Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților	416
7. Reguli privind disciplina muncii	416
8. Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile	416
9. Reguli privind procedura disciplinară	420
10. Modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice	421
11. Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților	425
§ 4. Aducerea la cunoștința salariaților a regulamentului intern. Litigii	427
1. Informarea cu privire la conținutul regulamentului intern	427
2. Afișarea regulamentului intern	428
3. Litigii	428
CAPITOLUL XV. CONTRACTELE ȘI ACORDURILE COLECTIVE DE MUNCĂ ...	429
§ 1. Noțiunea și conținutul contractelor/acordurilor colective de muncă	429
1. Definiție.....	429
2. Conținutul contractelor/acordurilor colective de muncă	430
§ 2. Categoriile de conflicte/litigii de muncă.....	431
1. Conflicte privind negocierea contractelor colective de muncă	431
2. Nulitatea clauzelor contractuale.....	432
3. Conflicte privind executarea contractelor colective de muncă	434
4. Conflicte privind modificarea contractelor colective de muncă	434
5. Conflicte privind suspendarea contractelor colective de muncă	436
6. Conflicte privind încetarea contractelor colective de muncă	436
7. Soluții jurisprudențiale.....	437
CAPITOLUL XVI. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ	443
§1. Definiția și trăsăturile răspunderii disciplinare	443

1. Definiție	443
2. Trăsături generale	443
3. Trăsături specifice	444
§ 2. Abaterea disciplinară	445
1. Definiții	445
2. Elemente constitutive	445
3. Obiectul abaterii disciplinare	446
4. Laura obiectivă	447
5. Abateri disciplinare instituite de lege	450
5.1. Justificare	450
5.2. Abaterile disciplinare reglementate de Codul administrativ	450
5.3. Abaterile disciplinare reglementate de Legea nr. 7/2006	451
5.4. Abaterile disciplinare reglementate de Legea nr. 360/2002	452
5.5. Abaterile disciplinare reglementate de Legea nr. 145/2019	452
5.6. Abaterile disciplinare prevăzute de Regulamentul disciplinei militare	453
5.7. Abaterile disciplinare reglementate de Legea nr. 303/2004	454
5.8. Abaterile disciplinare reglementate de Legea nr. 567/2004	455
5.9. Abaterile disciplinare reglementate de Legea nr. 123/2006	456
6. Subiectul abaterii disciplinare	457
7. Latura subiectivă (vinovăția)	457
8. Soluții jurisprudențiale	458
§ 3. Sancțiunile disciplinare	470
1. Noțiuni	470
2. Sancțiunile disciplinare reglementate de Codul muncii	470
2.1. Enumerare	470
2.2. Avertismentul scris	471
2.3. Retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile	471
2.4. Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%	472
2.5. Reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere, pe o perioadă de 1-3 luni, cu 5-10%	473
2.6. Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă	473
2.7. Soluții jurisprudențiale	474
3. Sancțiunile disciplinare aplicabile personalului didactic și de cercetare	477
3.1. Reglementare	477
3.2. Sancțiuni aplicabile personalului didactic din învățământul preuniversitar	478
3.3. Sancțiuni aplicabile personalului didactic din învățământul superior ...	478
3.4. Sancțiuni disciplinare prevăzute de art. 324 din Legea nr. 1/2011	478
4. Sancțiunile disciplinare aplicabile personalului silvic	479
5. Sancțiuni disciplinare aplicabile funcționarilor publici	479
6. Sancțiuni disciplinare aplicabile funcționarilor publici parlamentari	479
7. Sancțiuni disciplinare aplicabile polițiștilor	480
8. Sancțiuni disciplinare aplicabile polițiștilor de penitenciare	482
9. Sancțiunile disciplinare aplicabile militarilor	482

10. Sancțiuni disciplinare aplicabile judecătorilor și procurorilor	483
11. Sancțiuni disciplinare aplicabile personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice	484
12. Sancțiuni aplicabile personalului de probațiune	484
§ 4. Procedura sancționării disciplinare	485
1. Procedura potrivit Codului muncii	485
1.1. Reglementare	485
1.2. Organele competente să aplice sancțiunile disciplinare	485
1.3. Cercetarea abaterii disciplinare	486
1.4. Alte soluții jurisprudențiale	493
1.5. Individualizarea și aplicarea sancțiunii	495
1.6. Soluții jurisprudențiale	498
1.7. Termenele de aplicare a sancțiunii disciplinare	500
1.8. Soluții jurisprudențiale	501
1.9. Decizia de sancționare	504
1.10. Alte soluții jurisprudențiale	511
2. Proceduri speciale	518
2.1. Procedura disciplinară în cazul personalului didactic	518
2.2. Procedura disciplinară în cazul funcționarilor publici	521
2.3. Procedura disciplinară în cazul funcționarilor publici parlamentari	526
2.4. Procedura disciplinară în cazul polițiștilor	527
2.5. Procedura disciplinară în cazul polițiștilor de penitenciare	531
2.6. Procedura disciplinară în cazul militarilor	532
2.7. Procedura sancționării disciplinare a judecătorilor și procurorilor	536
2.8. Procedura disciplinară în cazul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice	538
2.9. Procedura disciplinară în cazul personalului de specialitate criminalistică și a personalului care ocupă funcții auxiliare de specialitate criminalistică	539
2.10. Procedura disciplinară în cazul personalului de probațiune	540
§ 5. Căi de atac împotriva sancționării disciplinare	541
1. Cai de atac potrivit dreptului comun al muncii	541
2. Căi de atac potrivit Legii educației naționale nr. 1/2011	541
3. Căi de atac potrivit Legii nr. 195/2020 privind statutul personalului feroviar	541
4. Căi de atac potrivit Codului administrativ	542
5. Căile de atac potrivit Legii nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar	542
6. Căi de atac potrivit Legii nr. 360/2002 privind Statutul polițistului	542
7. Căi de atac potrivit Regulamentul disciplinei militare	543
8. Căi de atac potrivit Legii nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii	543

9. Contestația împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate asistenților judiciari	544
10. Căi de atac potrivit Legii nr. 123/2006 privind statutul personalului de probațiune	545
§6. Radierea sancțiunilor disciplinare	545
1. Radierea potrivit Codului muncii	545
2. Radierea sancțiunilor disciplinare aplicate personalului didactic	546
3. Radierea sancțiunilor disciplinare aplicate funcționarilor publici	547
4. Radierea sancțiunilor disciplinare aplicate funcționarilor publici parlamentari.....	547
5. Radierea sancțiunilor disciplinare aplicate polițiștilor	547
6. Radierea sancțiunilor disciplinare aplicate polițiștilor de penitenciare	548
7. Anularea și radierea sancțiunilor disciplinare aplicate militarilor	548
8. Radierea sancțiunilor disciplinare aplicate judecătorilor și procurorilor	549
CAPITOLUL XVII. RĂSPUNDEREA PENTRU DAUNE.....	550
§1. Aspecte introductive	550
1. Noțiunea de daune	550
2. Răspunderea pentru daune – răspundere reparatorie.....	550
3. Persoane responsabile	551
§2. Angajații	551
1. Preliminarii.....	551
2. Categori de angajați.....	551
§3. Angajatorii.....	552
1. Justificare	552
2. Categori de angajatori	552
§4. Formele răspunderii pentru daune.....	552
1. Enumerare.....	552
2. Răspunderea patrimonială-răspundere civil contractuală	552
3. Răspunderea civilă	553
3.1. Reglementare	553
3.2. Răspunderea civilă a funcționarilor publici	554
3.3. Răspunderea civilă – profesională a judecătorilor și procurorilor	554
4. Răspunderea materială	555
4.1. Reglementare	555
4.2. Specific.....	556
5. Răspunderea pentru daune morale	557
5.1. Noțiune	557
5.2. Reglementarea răspunderii pentru daunele morale.....	558
5.3. Decizii ale Curții Constituționale	559
5.4. Problema răspunderii angajaților pentru daunele morale	560
5.5. Soluții jurisprudențiale	561
6. Forme ale răspunderii pentru daune a angajaților	568
6.1. Preliminarii.....	568
6.2. Răspunderea conjunctă.....	568
6.3. Răspunderea subsidiară.....	570
6.4. Răspunderea solidară	573

§5. Condițiile răspunderii pentru daune	574
1. Enumerare	574
2. Prejudiciul	574
2.1. Noțiune	574
2.2. Clasificarea prejudiciilor	575
2.3. Certitudinea prejudiciului	575
2.4. Caracterul direct al prejudiciului	577
2.5. Caracterul personal al prejudiciului	578
2.6. Evaluarea prejudiciului	578
3. Fapta ilicită	581
3.1. Noțiune	581
3.2. Caracterul personal al faptei ilicite	581
3.3. Fapte ilicite ale militarilor și ale personalului asimilat acestora	583
4. Cauze care înlătură caracterul ilicit al faptei	585
4.1. Reglementare	585
4.2. Executarea ordinului de serviciu	585
4.3. Starea de necesitate	588
4.4. Riscul normal al serviciului	589
4.5. Forța majoră și cazul fortuit	592
5. Raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu	593
6. Vinovăția	594
6.1. Reglementare. Conținut	594
6.2. Formele vinovăției	594
§6. Obligația de restituire	598
1. Reglementare	598
2. Obligația de restituire și plata nedatorată	598
3. Specificul obligației de restituire	601
4. Conținutul obligației de restituire	603
4.1. Reglementarea Codului muncii	603
4.2. Reglementarea Codului administrativ	608
4.3. Conținutul obligației de restituire în cazul polițiștilor	609
4.4. Obligația de restituire potrivit Ordonanței Guvernului nr. 121/1998	609
§7. Procedura de stabilire a daunelor produse angajatorilor	610
1. Procedura potrivit dreptului comun al muncii	610
1.1. Reglementare	610
1.2. Învoiala părților	610
1.3. Acțiunea în justiție	613
2. Procedura prevăzută de Legea educației naționale nr. 1/2011	614
3. Procedura de stabilire a daunelor în cazul funcționarilor publici	615
3.1. Reglementare	615
3.2. Termene	615
3.3. Forma și conținutul ordinului/dispoziției de imputare	615
3.4. Forma și conținutul angajamentului de plată	616
3.5. Căi de atac	616
4. Procedura de stabilire a daunelor în cazul polițiștilor de penitenciare	617
4.1. Cercetarea administrativă	617

4.2. Hotărârea conducătorului instituției, după caz, al conducătorului ierarhic superior.....	617
4.3. Căi de atac	617
4.4. Angajamentul de plată.....	618
5. Procedura de stabilire a daunelor potrivit Ordonanței Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor.....	618
5.1. Reglementare	618
5.2. Categoriile de pagube	618
5.3. Pagube care nu atrag răspunderea materială	620
5.4. Etape procedurale	621
5.5. Cercetarea administrativă.....	621
5.6. Decizia de imputare.....	623
5.7. Angajamentul de plată.....	625
5.8. Căi de atac	625
§8. Procedura răspunderii civile a judecătorilor și procurorilor pentru erori judiciare	631
1. Reglementarea constituțională și explicațiile acesteia	631
2. Răspunderea civilă întemeiată pe dispozițiile Codului de procedură penală.....	633
3. Răspunderea civilă întemeiată pe dispozițiile Legii nr. 303/2004	633
4. Fundamentul și condițiile răspunderii statului pentru prejudiciile cauzate prin erori judiciare	634
5. Răspunderea civilă întemeiată pe O.G. nr. 94/1999 privind participarea României la procedurile în fața CEDO și a Consiliului Miniștrilor al Consiliului Europei și exercitarea dreptului de regres al statului în urma hotărârilor și convențiilor pe cale amiabilă	634
6. Verificările Inspecției Judiciare	634
7. Acțiunea în regres	635
8. Asigurarea de răspundere civilă profesională a magistraților	636
§9. Răspunderea pentru daune a angajatorilor	636
1. Reglementare	636
2. Caracteristici ale răspunderii angajatorului potrivit Codului muncii	637
3. Caracteristici ale răspunderii autorității/instituției publice.....	637
4. Condițiile generale ale răspunderii angajatorilor.....	637
4.1. Enumerare.....	637
4.2. Categoriile de fapte ale angajatorului generatoare de prejudicii.....	638
5. Procedura recuperării daunelor de la angajator.....	645
5.1. Modalități	645
5.2. Învoiala părților potrivit Codului muncii	645
5.3. Plângerea salariatului adresată instanței competente	645
5.4. Învoiala în cazul funcționarilor publici	646
5.5. Sesizarea instanței de contencios administrativ	646
6. Acțiunea în regres a angajatorului	647
6.1. Reglementare. Specific	647
6.2. Soluții jurisprudențiale	648

CAPITOLUL XVIII. ÎNCETAREA DE DREPT A RAPORTURILOR DE MUNCĂ.....	650
§1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă potrivit art. 56	
alin. (1) C. mun.	650
1. Enumerare	650
2. Comentarii	651
2.1. Decesul salariatului sau al angajatorului, persoană fizică ori dizolvarea angajatorului persoană juridică.....	651
2.2. Declararea judecătorească a morții sau a punerii sub interdicție a uneia dintre părțile contractului individual de muncă	651
2.3. Îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, comunicarea deciziei de pensie ori a deciziei medicale asupra capacității de muncă	652
2.4. Nulitatea contractului individual de muncă.....	659
2.5. Admiterea cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare	661
2.6. Condamnarea la executarea unei pedepse privative de libertate	661
2.7. Retragera de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei	663
2.8. Interzicerea exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția	665
2.9. Expirarea termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată	667
2.10. Retragera acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani	668
3. Soluții jurisprudențiale.....	668
§2. Alte situații de încetare de drept a contractului individual de muncă.....	680
1. Situații reglementate de Codul muncii	680
2. Situații reglementate de Legea educației naționale nr. 1/2011	681
3. Situații reglementate de alte acte normative	681
§3. Încetarea de drept a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici	682
1. Reglementare	682
2. Comentarii	683
3. Soluții jurisprudențiale.....	685
§4. Încetarea de drept a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici parlamentari.....	688
1. Reglementare	688
2. Comentarii	688
§5. Constatarea încetării de drept a raporturilor de muncă (de serviciu)	688
1. Caracterizare	688
2. Constatarea încetării de drept a contractului individual de muncă.....	689
3. Constatarea încetării de drept a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici	690
§6. Încetarea de drept a raporturilor de muncă ale judecătorilor și procurorilor	690
1. Cazuri	690

2. Incapacitatea profesională	690
3. Eliberarea din funcție ca urmare a condamnării definitive a magistratului pentru săvârșirea unei infracțiuni.....	691
4. Eliberarea din funcție pentru încălcarea art. 7 din Legea nr. 303/2004	692
5. Eliberarea din funcție ca urmare a neîndeplinirii condițiilor prevăzute de art. 14 alin. (2) lit. a) și e) ori a condiției privind lipsa cazierului fiscal, dacă în acest ultim caz se apreciază că nu se impune menținerea în funcție	693
6. Soluții jurisprudențiale	694

CAPITOLUL XIX. ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ (DE SERVICIU)

PRIN ACORDUL PĂRȚILOR.....	697
§1. Considerații introductive	697
1. Principiul mutuius dissensus	697
2. Reglementarea încetării raporturilor de muncă (de serviciu) prin acordul părților	697
3. Motive care pot genera încetarea raporturilor de muncă (de serviciu) prin acordul părților	698
§2. Procedura încetării raporturilor de muncă prin acordul părților	698
1. Condiții ale acordului	698
2. Oferta de încetare a raporturilor de muncă	699
3. Acceptarea ofertei	699
4. Realizarea acordului de voință	700
§3. Soluții din jurisprudență	701
1. Sinteză	701
2. Alte condiții reținute într-o speță privind încetarea contractului de muncă prin acordul părților	702
§4. Alte soluții jurisprudențiale	704
1. Încetarea prin acordul părților și încetarea ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, două modalități distincte de încetare a raportului juridic de muncă	704
2. Încetarea contractului prin acordul părților. Condiții și procedură	704
3. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților urmată de încheierea contractului de mandat. Pierderea calității de salariat. Invocarea viciilor de consimțământ.....	705
4. Schema voluntara de încetare a contractelor individuale de muncă prin acordul părților. Sume primite de salariați. Quantumul indemnizațiilor de șomaj	708
5. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților. Prime stabilite prin contractul colectiv numai în ipoteza încetării contractului ca urmare a pensionării	711
6. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților. Termen de contestare. Lipsa consimțământului salariatului	713

CAPITOLUL XX. CONCEDIEREA.....

§1. Precizări introductive	716
1. Terminologie	716
2. Cazuri	716

3. Prerogative ale angajatorului	717
4. Legalitatea concedierii	718
§2. Interdicții privind concedierea	718
1. Interdicții permanente	718
2. Interdicții temporare	719
2.1. Reglementare	719
2.2. Interdicția concedierii pe durata incapacității de muncă a salariatului, stabilită prin certificat medical.....	720
2.3. Interdicția concedierii pe perioada suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei	721
2.4. Interdicția concedierii salariatei gravide, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere	722
2.5. Interdicția concedierii pe durata concediului de maternitate și a celui de risc maternal.....	727
2.6. Interdicția concedierii pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani	731
2.7. Interdicția concedierii pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.....	734
2.8. Neconstituționalitatea art. 60 alin. (1) lit. g) privind interdicția concedierii reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor	734
2.9. Interdicția concedierii salariaților pe perioada concediului de odihnă.....	736
2.10. Excepția de la interdicțiile statornicite de textul comentat.....	736
§3. Concedierea pentru motive care țin de persona salariatului	737
1. Reglementare	737
2. Comentarii	737
2.1. Concedierea disciplinară	737
2.2. Concedierea în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile C. pr. pen.....	738
2.3. Concedierea în cazul inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului ...	741
2.4. Concedierea în cazul necorespunderii profesionale	743
3. Procedura concedierii	747
3.1. Cercetarea disciplinară și evaluarea prealabilă a salariatului	747
3.2. Oferirea unui nou loc de muncă.....	749
3.3. Decizia de concediere	750
§4. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului	750
1. Caracteristici	750
2. Condițiile de legalitate de concedieri	751
2.1. Desființarea locului de muncă să fie efectivă.....	751
2.2. Desființarea locului de muncă să aibă o cauză reală și serioasă.....	754
§5. Concedierea colectivă.....	759

1. Reglementare	759
2. Comentarii	759
3. Condiții ale concedierii colective	760
4. Categori de angajatori care pot dispune concedierea colectivă	761
5. Procedura prealabilă concedierii	763
6. Selecția personalului vizat de concediere	768
7. Neobligativitatea oferirii unui alt loc de muncă	770
8. Plăți compensatorii și alte venituri cuvenite persoanelor afectate de concediere	771
9. Reangajarea persoanelor concediate	771
§6. Procedura concedierii pentru motive care nu privesc persoana salariatului	772
1. Măsurile anterioare concedierii	772
2. Acordarea preavizului	772
3. Decizia de concediere	777
3.1. Reglementare	777
3.2. Motivele care determină concedierea	777
3.3. Durata preavizului	779
3.4. Criteriile de stabilire a ordinii de prioritate	779
3.5. Locurile disponibile din unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru un loc de muncă vacant	780
3.6. Comunicarea deciziei de concediere	780
§7. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale	784
1. Reglementare	784
2. Competență	784
3. Soluții	784

CAPITOLUL XXI. ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ/SERVICIU

ALE ALTOR CATEGORII DE ANGAJAȚI	786
§1. Încetarea calității de membru al Corpului diplomatic și consular	786
1. Încetarea pentru motive care privesc persoana angajatului	786
1.1. Cazuri	786
1.2. Încetarea calității de membru al Corpului diplomatic și consular în cazul pierderii capacității de muncă	786
1.3. Încetarea calității de membru al Corpului diplomatic și consular în caz de incompatibilitate	786
1.4. Încetarea calității de membru al Corpului diplomatic și consular în cazul neîndeplinirii condițiilor pentru admiterea în acest corp ori nerespectarea obligațiilor sau a interdicțiilor impuse de lege	787
1.5. Încetarea calității de membru al Corpului diplomatic și consular în cazul arestării preventive ori arestării la domiciliu pe o perioadă mai mare de 60 de zile sau al condamnării definitive pentru o infracțiune de natură să-l facă pe acel angajat incompatibil cu calitatea sa	788
2. Încetarea calității de membru al Corpului diplomatic și consular pentru motive care nu privesc persoana angajatului	788
§2. Eliberarea din funcție a funcționarilor publici	789
1. Reglementare	789
2. Comentarii	790

2.1. Încetarea activității autorității sau instituției	790
2.2. Mutarea autorității sau instituției publice într-o altă localitate	790
2.3. Reducerea personalului autorității/instituției publice ca urmare a reorganizării activității	790
2.4. Admiterea cererii de reintegrare în funcția publică a funcționarului public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate	790
2.5. Eliberarea din funcția publică determinată de incompetența profesională	791
2.6. Eliberarea din funcția publică pentru neîndeplinirea unor condiții ori pentru neobținerea avizului sau autorizației prevăzute de lege	791
2.7. Inaptitudinea fizică și/sau psihică a funcționarului public	791
2.8. Eliberarea din funcție urmarea refuzului neîntemeiat al înaltului funcționar public de a da curs mobilității	792
3. Procedura eliberării din funcția publică	792
3.1. Acordarea preavizului	792
3.2. Punerea la dispoziție a funcțiilor publice vacante corespunzătoare	792
4. Actul administrativ de încetare a raporturilor de serviciu	793
5. Căi de atac	793
§3. Eliberarea din funcție a funcționarilor publici parlamentari	794
1. Precizare	794
2. Eliberarea din funcție din cauza stării fizice și/sau psihice a funcționarului public	794
3. Eliberarea din funcție pentru motive care nu privesc persoana funcționarului public	794
3.1. Cazuri	794
3.2. Eliberarea din funcția publică în cazul reducerii personalului, ca urmare a reorganizării activității prin desființarea postului ocupat de funcționarul public parlamentar	795
3.3. Eliberarea din funcție ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de către alt funcționar public parlamentar, a unui funcționar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare	795
4. Procedura eliberării din funcție	796
§4. Încetarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor	797
1. Încetarea raporturilor de serviciu pentru motive care privesc persoana polițiștilor	797
1.1. Cazuri	797
1.2. Încetarea raporturilor de serviciu la împlinirea vârstei și a celorlalte condiții necesare pensionării	797
1.3. Încetarea raporturilor de serviciu la pierderea capacității de muncă, cu excepția situației în care a intervenit menținerea în activitate în condițiile art. 33 ¹ din Legea nr. 360/2002	799
1.4. Încetarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor la împlinirea limitei de vârstă în grad profesional	799
1.5. Încetarea raporturilor de serviciu la acordarea calificativului „nesatisfăcător”, de două ori	800

1.6. Încetarea raporturilor de serviciu ca urmare a condamnării polițistului prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă, cu excepția cazurilor în care s-a dispus suspendarea executării pedepsei sub supraveghere sau amenzii penale pentru infracțiuni săvârșite din culpă, pe baza aprobării persoanelor care au acordat gradele profesionale.....	801
1.7. Încetarea raporturilor de serviciu atunci când polițistul nu promovează examenul de definitivare	801
1.8. Încetarea raporturilor de serviciu atunci când se constată încadrarea frauduloasă în poliție	802
1.9. Încetarea raporturilor de serviciu atunci când polițistul nu a susținut din motive imputabile evaluarea psihologică în termen de 3 luni de la data suspendării acestor raporturi	802
2. Încetarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor din motive independente de persoana lor.....	802
2.1. Cazuri	802
2.2. Încetarea raporturilor de serviciu în cazul numirii într-o altă funcție....	803
2.3. Încetarea raporturilor de serviciu pentru alte motive sau nevoi ale Ministerului Afacerilor Interne, pe parcursul perioadei de punere la dispoziție, atunci când nu s-a putut realiza numirea într-o altă funcție	803
3. Soluții jurisprudențiale	804
§5. Încetarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor de penitenciare	808
1. Cazuri	808
2. Încetarea raporturilor de serviciu ca urmare a decesului	809
3. Încetarea raporturilor de serviciu pentru neîndeplinirea uneia dintre condițiile prevăzute la art. 11 lit. a), d) și i)	810
4. Încetarea raporturilor de serviciu pentru neîndeplinirea condiției prevăzută la art. 11 lit. j)	810
5. Transferul	810
6. Eliberarea din funcție ca sancțiune disciplinară	810
7. Pensionarea	810
8. Desființarea unității ori mutarea acesteia într-o altă localitate și polițistul de penitenciare nu acceptă să o urmeze.....	811
9. Încetarea raporturilor de serviciu în ipoteza reducerii personalului unității prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de ofițerul sau agentul în cauză ca urmare a reorganizării, atunci când acesta refuză oferta conducerii unității de trecere în altă funcție	811
10. Încetarea raporturilor de serviciu în cazul neîndeplinirii condițiilor specifice postului	811
11. Încetarea raporturilor de serviciu ca urmare a constatării nulității actului de numire în funcție, constatată prin hotărâre judecătorească definitivă	811
12. Necorespunderea profesională a polițistului debutant.....	812
13. Declararea morții prin hotărâre judecătorească.....	812
14. Încetarea raporturilor de serviciu ca urmare a interzicerii exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a exercita profesia ori activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta, ca pedepse complementare, sau ca urmare a interzicerii ocupării unei funcții sau a	

exercitării unei profesii, ca măsură de siguranță, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția	812
15. Încetarea raporturilor de serviciu în caz de neprezentare nejustificată la diagnosticarea de către un medic de specialitate sau la comisia de expertiză medico-militară	813
16. Încetarea raporturilor de serviciu în cazul condamnării la o pedeapsă privativă de libertate, cu executare sau suspendarea executării pedepsei, dispusă prin hotărâre judecătorească definitivă	814
17. Nesoluționarea situațiilor prevăzute la art. 129 în termenul stabilit prin acest articol, dacă nu există nicio altă funcție în cadrul poliției penitenciare pe care să se poată realiza numirea	814
18. Căi de atac	814
§6. Trecerea în rezervă sau direct în retragere a militarilor	814
1. Pentru motive care privesc persoana lor	814
1.1. Cazuri	814
1.2. Trecerea în rezervă sau direct în retragere la împlinirea vârstei standard de pensionare pentru limită de vârstă	815
1.3. Trecerea în rezervă sau direct în retragere în situația în care militarii în activitate sunt clasați „inapt pentru serviciul militar” sau „apt limitat” de către comisiile de expertiză medico-militară	816
1.4. Trecerea în rezervă sau direct în retragere ca urmare a împlinirii limitei de vârstă în grad	816
1.5. Trecerea în rezervă sau direct în retragere atunci când militarul manifestă dezinteres în îndeplinirea sarcinilor de serviciu sau în perfecționarea pregătirii militare și de specialitate	817
1.6. Trecerea în rezervă sau direct în retragere atunci când militarul nu promovează baremele de pregătire fizică	818
1.7. Trecerea în rezervă sau direct în retragere în cazul condamnării penale	818
1.8. Trecerea în rezervă sau direct în retragere în situația în care militarul renunță la cetățenia română și nu mai are domiciliul în țară	819
1.9. Trecerea în rezervă sau direct în retragere din motive referitoare la informațiile clasificate	819
1.10. Trecerea în rezervă la expirarea contractului de funcționare	820
2. Trecerea în rezervă sau direct în retragere ori scoaterea din evidențele militare pentru motive independente de persoana militarului	821
2.1. Cazuri	821
2.2. Trecerea în rezervă sau direct în retragere când în urma reorganizării unor unități și a reducerii unor funcții din statele de organizare nu sunt posibilități pentru a fi încadrați în alte funcții sau unități, precum și pentru alte motive sau nevoi ale Ministerului Apărării Naționale	821
2.3. Trecerea în rezervă sau direct în retragere în cazul numirii într-o funcție publică civilă	822
3. Procedura trecerii în rezervă sau direct în retragere a militarilor	822
3.1. Trecerea în rezervă sau direct în retragere din oficiu	822

3.2. Trecerea în rezervă sau direct în retragere la propunerea consiliilor de judecată	823
3.3. Trecerea în rezervă sau direct în retragere la propunerea comandanților de unități	823
§7. Trecerea în rezervă a soldaților și gradaților profesioniști.....	824
1. Pentru motive care privesc persoana lor	824
1.1. Statutul soldaților și gradaților profesioniști	824
1.2. Situații de încetare a contractului și de trecere în rezervă sau scoatere din evidențele militare	824
2. Trecerea în rezervă sau scoaterea din evidențele militare a soldaților și gradaților profesioniști pentru motive independente de persoana lor	825
2.1. Cazuri	825
2.2. Trecerea în rezervă sau scoaterea din evidențele militare la expirarea contractului	825
2.3. Trecerea în rezervă sau scoaterea din evidențele militare pentru motive sau nevoi ale Ministerului Apărării Naționale	826
2.4. Trecerea în rezervă sau scoaterea din evidențele militare la data retragerii motivate a avizului de securitate specific clasei sau nivelului de secretizare a informațiilor la care urmează să aibă acces	826
3. Procedura trecerii în rezervă sau de scoatere din evidențele militare a soldaților și gradaților profesioniști.....	826
3.1. Trecerea în rezervă sau scoaterea din evidențele militare din oficiu ...	826
3.2. Trecerea în rezervă sau scoaterea din evidențele militare la propunerea comandanților sau a șefilor direcții înaintată ierarhic	827
4. Soluții jurisprudențiale	827
§ 8. Eliberarea din funcție a magistraților pentru motive care privesc persoana lor, altele decât cele disciplinare	829
1. Eliberarea din funcție ca urmare a refuzului de avizare a continuării activității magistratului după împlinirea vârstei de 65 ani	829
2. Eliberarea din funcție a magistratului stagiar ca urmare a nepromovării a două examene de capacitate.....	829
3. Eliberarea din funcție a magistratului ca urmare a refuzului de a depune jurământul.....	830
4. Încetarea raporturilor juridice de muncă ale magistraților prin pensionare	830
5. Soluții jurisprudențiale	832
6. Procedura eliberării din funcție a magistraților	834
6.1. Organe competente	834
6.2. Explicații	834
§9. Eliberarea din funcție a personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, precum și a personalului de specialitate criminalistică și a celui care ocupă funcții auxiliare de specialitate criminalistică	835
1. Cazuri	835
2. Eliberarea din funcție ca urmare a pensionării.....	836
3. Eliberarea din funcție ca urmare a constatării nepregătirii profesionale sau, după caz, îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor specifice funcției de conducere	836

4. Eliberarea din funcție pentru neîndeplinirea oricăreia dintre condițiile prevăzute pentru numirea în funcție	837
5. Eliberarea din funcție pentru săvârșirea unei infracțiuni de natură a aduce atingere profesiei	838
6. Procedura eliberării din funcție a personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea	838
7. Eliberarea din funcție a personalului de specialitate criminalistică și a persoanelor care ocupă funcții auxiliare de specialitate criminalistică	838
§ 10. Eliberarea din funcție a personalului de probațiune	838
1. Cazuri	838
2. Eliberarea din funcție ca urmare a pensionării	839
3. Eliberarea din funcție în cazul neîndeplinirii oricăreia dintre condițiile prevăzute pentru numirea în funcție	840
4. Eliberarea din funcție ca urmare a condamnării definitive pentru săvârșirea unei infracțiuni	840
5. Eliberarea din funcție în cazul neprezentării nejustificate a consilierilor de probațiune debutanți la examenul de definitivare, la prima sesiune după încheierea stagiului sau respingerea acestora la două sesiuni	840
6. Eliberarea din funcție în cazul incapacității profesionale dovedite pe baza evaluării anuale a performanțelor profesionale individuale	841
7. Eliberarea din funcție în cazul în care starea sănătății fizice și/sau psihice nu îi permite consilierului de probațiune să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare funcției deținută	842
8. Procedura eliberării din funcție a personalului de probațiune	842
8.1. Temei legal	842
8.2. Ordinul de eliberare din funcție	842
CAPITOLUL XXII. DEMISIA	843
1. Noțiune	843
2. Demisia – act unilateral de voință	843
3. Angajații – autori ai demisiei	844
4. Demisia – consecință a principiului libertății muncii	845
§2. Forma și conținutul demisiei	847
1. Forma demisiei	847
2. Conținutul demisiei	848
§3. Înștiințarea angajatorului și înregistrarea demisiei	849
1. Modalitatea de înștiințare a angajatorului despre demisie	849
2. Înregistrarea demisiei	850
3. Demisia nu trebuie aprobată de angajator	850
§4. Preavizul	851
1. Semnificația și justificarea preavizului. Renunțarea angajatorului	851
2. Termenul general de preaviz	853
3. Termene speciale	854
4. Situația raporturilor de muncă pe durata preavizului	855
§5. Consecințe ale demisiei și posibilitatea contestării ei	856
1. Consecințe ale încetării raporturilor de muncă	856

2. Posibilitatea contestării demisiei.....	858
§5. Soluții jurisprudențiale.....	859
CAPITOLUL XXIII. CONFLICTELE COLECTIVE DE MUNCĂ ȘI GREVA	863
§1. Conflictelor colective de muncă și soluționarea lor	863
1. Definiție	863
2. Declanșarea conflictelor colective de muncă.....	863
3. Procedura soluționării conflictelor colective de muncă	865
§2. Greva și consecințele acesteia	867
1. Dreptul la grevă	867
2. Declanșarea grevei.....	868
3. Interdicții și limitări	868
4. Încetarea grevei prin hotărârea instanței de judecată. Consecințe privind răspunderea juridică	872
5. Răspunderea juridică a participanților la grevă.....	875
PARTEA A III-A. PROCEDURI JUDICIARE	877
CAPITOLUL XXIV. PĂRȚI ALE CONFLICTELOR/LITIGIILOR DE MUNCĂ	879
§ 1. Reglementare	879
1. Enumerare.....	879
2. Reclamanți și pârâți	879
§ 2. Angajații.....	880
1. Categori	880
2. Salariații – angajați în temeiul contractelor individuale de muncă.....	880
3. Angajații – funcționari publici	881
4. Alți angajați	881
5. Moștenitorii angajaților.....	881
§ 3. Angajatorii.....	882
1. Categori	882
2. Persoanele juridice de drept public.....	882
3. Persoanele juridice de drept privat	884
4. Agenții de muncă temporară.....	885
5. Utilizatorii	886
6. Unitățile de învățământ.....	886
7. Unitățile sanitare	887
8. Angajatorii – persoane fizice.....	889
§ 4. Organizațiile angajaților și ale angajatorilor	889
1. Organizațiile sindicale.....	889
2. Organizațiile patronale.....	891
§ 5. Alți participanți în conflictele/litigiile de muncă	891
1. Inspekția Muncii	891
2. Casele teritoriale de pensii și deținătorii de arhivă.....	892
3. Administratorul judiciar sau lichidatorul judiciar	893
4. Agenția Națională de Integritate	894
5. Procurorul	895
§ 6. Autorități și persoane cărora le lipsește calitatea procesuală pasivă.....	896

CAPITOLUL XXV. SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR DE MUNCĂ DE CĂTRE INSTANȚELE JUDECĂTOREȘTI SPECIALIZATE.....	899
§ 1. Competența materială.....	899
1. Noțiune	899
2. Competența materială funcțională și competența materială procesuală	899
3. Reglementări speciale	900
§ 2. Competența teritorială.....	900
1. Noțiune	900
2. Specificul competenței teritoriale	901
§ 3. Termenele de sesizare a instanței de fond	902
1. Reglementare	902
2. Explicații	903
§ 4. Completul de judecată în primă instanță.....	906
1. Reglementare	906
2. Statutul asistenților judiciari	907
§ 5. Judecata	907
1. Preliminarii	907
2. Etapa scrisă.....	908
2.1. Scop	908
2.2. Cererea de chemare în judecată	908
2.3. Întâmpinarea.....	910
3. Încercarea de soluționarea amiabilă a conflictelor	910
4. Dispoziții speciale privind soluționarea cauzelor civile în contextul pandemiei de COVID-19.....	911
§6. Probatoriul	913
1. Sarcina probei.....	913
2. Categoriile de probe	914
3. Existența raporturilor de muncă	915
4. Încadrarea în grupele de muncă.....	916
5. Durata timpului de lucru	917
6. Plata drepturilor salariale	918
7. Probațiunea în cazul răspunderii disciplinare	919
7.1. Preliminarii.....	919
7.2. Soluții jurisprudențiale.....	919
8. Probatoriul în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților.....	921
8.1. Obligații ale angajatorului-reclamant.....	921
8.2. Apărările salariatului	921
8.3. Soluții jurisprudențiale.....	922
9. Probatoriul în cazul răspunderii patrimoniale a angajatorului	923
9.1. Reglementare	923
9.2. Sarcina probei	924
9.3. Specificul probatoriului în accidente de muncă	924
9.4. Soluții jurisprudențiale.....	924
10. Probațiunea în cazul concedierii	926
10.1. Motivația contestației salariatului	926
10.2. Apărările angajatorului.....	926
10.3. Soluții jurisprudențiale.....	927

§7. Celeritatea procedurii.....	928
1. Reglementare	928
2. Măsurile pentru pregătirea judecării	929
§8. Posibilitatea renunțării salariaților la drepturile lor	931
1. Reglementare	931
2. Comentarii	931
3. Limite ale tranzacției judiciare și ale renunțării la judecată	933
§ 9. Hotărârea judecătorească	933
1. Deliberarea și pronunțarea hotărârii	933
2. Soluții.....	934
3. Minuta.....	934
4. Conținutul hotărârii judecătorești	935
§10. Apelul.....	935
1. Legalitatea căii de atac	935
2. Specificul și formele apelului	936
3. Termenul de apel.....	939
4. Cererea de apel și întâmpinarea	940
5. Efectul devolutiv al apelului și aspecte privind judecata	941
6. Soluțiile instanței de apel.....	942
7. Întoarcerea executării în cazul în care în apel este respinsă cererea de reintegrare în muncă a salariatului	943
8. Soluții jurisprudențiale	944
§ 11. Căi extraordinare de atac	947
1. Reglementare	947
2. Inadmisibilitatea recursului	947
3. Contestația în anulare	948
3.1. Obiect și motive	948
3.2. Caracterizare	948
3.3. Instanța competentă și termenul de exercitare	949
3.4. Procedura de judecată și hotărârea instanței	949
3.5. Soluții jurisprudențiale	949
4. Revizuirea.....	952
4.1. Caracteristici.....	952
4.2. Motivele de revizuire.....	953
4.3. Instanța competentă	957
4.4. Termene de revizuire.....	958
4.5. Procedura de judecată și soluțiile instanței.....	958
4.6. Soluții jurisprudențiale	958

CAPITOLUL XXVI. SOLUȚIONAREA LITIGIILOR DE MUNCĂ DE CĂTRE

INSTANȚELE DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV	964
§ 1. Precizări introductive	964
1. Terminologie.....	964
2. Litigiile de contencios administrativ și conflictele de muncă	965
3. Reglementări privind soluționarea litigiilor de muncă.....	965
§ 2. Competența jurisdicțională	967
2. Competența materială	967

2.1. Caracteristici	967
2.2. Reglementare	967
2.3. Soluții jurisprudențiale.....	968
2.4. Competența în recurs	973
3. Competența teritorială	974
3.1. Reglementare	974
3.2. Comentarii	974
§ 3. Procedura prealabilă.....	975
1. Obligatorietate	975
2. Decizii ale Curții Constituționale	976
3. Soluții jurisprudențiale.....	977
4. Reglementări speciale	978
4.1. Preliminarii.....	978
4.2. Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice	978
4.3. Legea nr. 7/2006 privind statutul funcționarilor publici parlamentari	979
4.4. Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițiștilor	979
4.5. Legea nr. 145/2019 privind statutul polițiștilor de penitenciare	979
4.6. Regulamentul disciplinei militare	980
5. Termenele de îndeplinire a procedurii prealabile	980
5.1. Reglementarea generală	980
5.2. Reglementări speciale	981
§ 4. Judecata în fond	981
1. Termenele de sesizare a instanței	981
2. Cererea de chemare în judecată	983
3. Reguli privind judecata	984
3.1. Aplicarea dreptului comun	984
3.2. Suspendarea facultativă a judecării cauzei.....	986
3.3. Hotărârea instanței	986
3.4. Soluții jurisprudențiale.....	987
§ 5. Recursul.....	989
1. Specific	989
2. Termenul de recurs.....	990
3. Instanța competentă	991
4. Aspecte procesuale	991
5. Soluțiile instanței de recurs	991
6. Jurisprudență	991
§ 6. Revizuirea	994
1. Specific	994
2. Motivele de revizuire	994
3. Explicații privind motivul de revizuire reglementat de art. 21 din Legea nr. 554/2004	998
4. Aspecte procesuale	999

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ	1001
------------------------------	------

Capitolul I

JURISDICȚIA RAPORTURILOR DE MUNCĂ – JURISDICȚIE SPECIALĂ

§1. Considerații introductive

1. Terminologie

Termenul de *jurisdicție* provine din dreptul roman – *juridictio*, cuvânt compus (din latinește): *ius, iuris, dicere*, având semnificația *de a spune, de a pronunța dreptul*¹.

Acest termen are mai multe sensuri. Primul dintre ele decurge din însăși originea cuvântului *jurisdicție*: *pronunțarea în litigii procese, cauze, asupra normei de drept aplicabile*. Nu numai instanțele judecătorești, ci și alte organe, chiar și unele administrative, sunt chemate să *spună* dreptul, desigur în limita competenței lor². Prin urmare, potrivit acestui sens, *jurisdicția* constă în puterea acordată de lege unor organisme, ca regulă, statale, de a decide asupra conflictelor ivite între unele subiecte de drept, persoane fizice sau juridice³.

Un alt sens al termenului în discuție îl reprezintă *soluționarea de către organele investite de legiuitor, conform procedurii legale, a conflictelor/litigiilor care apar între diferite subiecte ale unor raporturi juridice în legătură cu drepturile și obligațiile ce formează conținutul acelor raporturi*⁴. De altfel, funcția esențială a *jurisdicției* constă în soluționarea litigiilor între părțile cu interese contrare.

Dintr-o altă perspectivă, drept consecință, *jurisdicția* cuprinde regulile ce guvernează organizarea juridică, precum și competența instanțelor judecătorești, a altor organe cu activitate *jurisdicțională*, de a soluționa cauzele cu care sunt investite⁵.

2. Conținutul activității de *jurisdicție*. Categorii

Indiferent de organul competent să soluționeze cauza cu care acesta este investit, activitatea de *jurisdicție* presupune:

- invocarea unei pretenții de către cel care se consideră prejudiciat;
- un refuz de satisfacere a acestei pretenții exprimat de către partea potrivnică;
- competența legală, materială și teritorială a organului de *jurisdicție* sesizat de a soluționa pricina;
- soluționarea cauzei conform procedurii instituite de lege;
- caracterul obligatoriu și executoriu al hotărârii/deciziei pronunțate în speța dedusă judecătii⁶.

¹ I. Leș, *Tratat de drept procesual civil*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, vol. I, p. 9.

² C. Călinoiu, *Jurisdicția muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 1998, pp. 26-27.

³ S. Spinei, în M.N. Costinu, I. Leș, M.Ș. Minea, C.M. Costin, S. Spinei, *Dicționar de procedură civilă*, de la A la Z, ed. a III-a, Ed. Universul Juridic, București, 2020, p. 473.

⁴ D. Țop, *Jurisdicțiile dreptului social*, Ed. Zven, Târgoviște, 2018, p. 11.

⁵ N. Roș, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Pro Universitaria, București, 2017, p. 405.

⁶ S. Spinei, în *op. cit.*, p. 473.

În funcție de natura juridică a raporturilor litigioase, jurisdicția este de mai multe categorii: civilă, penală, administrativă etc. Desigur că acestora li se adaugă, ceea ce ne interesează în mod deosebit, categoria *jurisdicția muncii* sau, mai extins, *jurisdicția raporturilor de muncă*.

§ 2. Jurisdicția muncii – jurisdicție a raporturilor de muncă

1. Obiectul jurisdicției muncii

Este prevăzut de art. 266 C. mun. Acesta constă în „soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod”.

Așadar, textul are în vedere trei categorii de conflicte de muncă:

- cele referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă;
- cele referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea contractelor colective de muncă;
- cele referitoare la raporturile juridice dintre partenerii sociali, adică a celor dintre sindicate sau reprezentanții salariaților și angajatori sau organizațiile acestora.

Desigur că în obiectul jurisdicției muncii intră și litigiile privind *nulitatea contractelor individuale sau/și colective de muncă*.

De asemenea, în considerarea dispozițiilor Codului muncii, potrivit cărora prevederile sale „se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neînțemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective” [art. 278 alin. (1)]¹, există și alte raporturi juridice care, deși nu izvorăsc dintr-un contract individual de muncă, intră sub incidența normelor Codului muncii. Ca urmare, litigiile născute din acele raporturi intră în sfera jurisdicției muncii.

În același sens, sunt date ca exemplu litigiile privind drepturile personalului auxiliar din cadrul instanțelor judecătorești și parchetelor, precum și chiar litigiile privind drepturile judecătorilor și procurorilor².

Tot ca exemplu, menționăm că *Înalta Curte de Casație și Justiție* (RIL) a decis că prevederile Codului muncii se aplică și raporturilor juridice dintre primar/viceprimar și unitățile administrativ-teritoriale³.

Conflictele de muncă sunt definite de același Cod al muncii (în art. 231): „conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă”.

Rezultă din cele ce preced că noțiunea de jurisdicție a muncii este una restrânsă; obiectul său nu cuprinde și conflicte de muncă cu privire la:

¹ În același sens, se dispune: „Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii” [art. 1 alin. (2)].

² R. Anghel, *Procedura soluționării conflictelor individuale de muncă. Ghid pentru practicieni*, ed. 2, Ed. C.H. Beck, București, 2018, p. 3.

³ Publicat în M. Of. nr. 110 din 9 februarie 2017.

– încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici, ale celor cu statut special (polițiști etc.) sau ale militarilor;

– încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea acordurilor colective;

– raporturile juridice dintre sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau reprezentanții acestora și autoritățile/instituțiile publice.

Insuficiența dispozițiilor menționate din Codul muncii este complinită de Legea dialogului social, nr. 621/2011, care, definind conflictele de muncă, are în vedere și raporturile de serviciu (care nu au ca izvor contractul individual de muncă). Acest act normativ definește expresiile:

– *conflict de muncă* este acel conflict dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale [art. 1 lit. n)];

– *conflict colectiv de muncă* este conflictul care intervine între angajați și angajatori care are ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă [lit. o)];

– *conflict individual de muncă* este conflictul „ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale și colective de muncă ori din acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum și din legi sau din alte acte normative. De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:

(i) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu;

(ii) conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;

(iii) conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora” [lit. p)].

Din definiția data conflictului individual de muncă de art. 1 lit. p) din Legea nr. 62/2011, observăm că drepturile și obligațiile menționate de text, decurg nu numai din contractele individuale de muncă sau raporturile de serviciu, ci și din contractele (acordurile) colective de muncă, precum și din legi sau alte acte normative. De asemenea, ele vizează nu numai salariații, ci și funcționarii publici (de toate categoriile).

Caracterul restrictiv al obiectul jurisdicției muncii ce decurge din prevederile art. 266 (coroborat cu cele ale art. 231) C. mun., care nu se referă și la raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, inclusiv ale celor cu statut special (și ale militarilor) și nici la acordurile colective, ne determină să utilizăm în lucrarea de față sintagma *jurisdicția raporturilor de muncă*, o noțiune extinsă care o înglobează și pe cea a raporturilor de serviciu. Adică ea privește nu numai conflictele supuse jurisdicției muncii propriu-zise, dar și pe cele supuse contenciosului administrativ.

2. Conflictele de muncă și litigiile de muncă

Legislația în vigoare utilizează terminologia generală de *conflicte de muncă* (art. 231 C. mun.). Legea dialogului social nr. 62/2011 merge mai departe și clasifică aceste conflicte în *individuale* și *colective*.

În schimb, în Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, aplicabilă funcționarilor publici, întâlnim termenul de litigii [de exemplu, în art. 8 alin. (2) și (3); art. 10 alin. (1)].

La rândul ei, *Înalta Curte de Casație și Justiție* utilizează sintagma *litigii de muncă*, referitor la *litigiile având ca obiect plata daunelor moratorii dacă acestea privesc drepturi salariale ale personalului bugetar*¹.

*Dicționarul explicativ al limbii române*² definește oarecum diferit termenii de conflict și cel de litigiu. Pe când *conflictul* înseamnă *neînțelegere, ciocnire de interese, dezacord, diferend* (p. 240), cel de *litigiu* este un *conflict între persoane, instituții etc., care poate forma obiectul unui proces, unui arbitraj* (p. 656).

Așadar, în această viziune, noțiunea de *conflict* are o sferă mai largă decât cea de *litigiu*; acesta din urmă este un conflict, dar unul dedus judecătii.

Conflictul/litigiul este de muncă pentru că acesta decurge din raporturile de muncă, este, ca regulă, o consecință a acestor raporturi.

În doctrină³, *litigiul* este definit ca „orice neînțelegere sau conflict ivit între două sau mai multe persoane cu privire la modul de realizare a conținutului – drepturi și obligații – unor raporturi juridice”. Natura sau specificul acestor raporturi determină și natura litigiului, cu toate consecințele ce decurg din aceasta: „competența organelor de jurisdicție de a le soluționa; modul de alcătuire a completelor de judecată; procedura activității de soluționare; organizarea căilor de atac; executarea hotărârilor etc.”.

Se poate totuși conchide că într-o anumită măsură sintagma *conflict de muncă* este sinonimă cu cea de *litigiu de muncă*.

§ 3. Principiile jurisdicției raporturilor de muncă

1. Categori

Competența soluționării conflictelor/litigiilor de muncă este atribuită de legiuitor instanțelor judecătorești [art. 268 alin. (1) C. mun.]. Dispozițiile în materie ale acestui Cod (art. 275), precum și cele ale Legii nr. 62/2011 (art. 216) se *completează cu prevederile Codului de procedură civilă*.

Codul administrativ, la rândul său, stabilește că funcționarii publici nemulțumiți de unele măsuri luate împotriva lor de către autoritățile/instituțiile publice se pot adresa *instanței de contencios administrativ* [art. 495, art. 500 alin. (2), art. 527, art. 27 alin. (5) din Anexa nr. 6]. De altfel, cu caracter general, se prevede că dispozițiile privind statutul funcționarilor publici se completează și cu „reglementările de drept comun civile” (art. 367).

Rezultă că, prin intermediul procesului civil sunt soluționate și cauzele privind conflictele/litigiile de muncă.

Drept consecință, există două mari categorii de principii care guvernează materia discutată:

- principiile generale ale procesului civil;
- principiile specifice ale jurisdicției raporturilor de muncă.

¹ ICCJ (RIL), dec. nr. 7/2015 (publicată în M. Of. nr. 461 din 26 iunie 2015); dec. nr. 21/2015 (publicată în M. Of. nr. 743 din 5 octombrie 2015).

² Academia Română, Institutul de Lingvistică Iorgu Iordan-Alexandru. Rosetti, *Dicționarul Explicativ al Limbii Române (DEX)*, Ed. Universul Enciclopedic, București, 2016.

³ M.N. Costin, I. Leș, M.Ș. Minea, C.M. Costin, S. Spinei, *op. cit.*, p. 461.

2. Principiile generale

În doctrină¹ au fost identificate următoarele principii fundamentale ale procesului civil:

- *liberul acces la justiție* (art. 21 din Constituție; art. 6 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară; art. 5 C. pr. civ.);
- *dreptul la un proces echitabil, în termen optim și previzibil* (art. 6 C. pr. civ.; art. 6 part. 1 din *Convenția europeană a drepturilor omului*);
- *principiul legalității* (art. 7 C. pr. civ.);
- *egalitatea părților în fața justiției* [art. 16 și art. 124 alin. (2) din Constituție; art. 2 alin. (1) din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară; art. 8 C. pr. civ.];
- *principiul disponibilității* (art. 9 C. pr. civ.);
- *obligațiile părților în desfășurarea procesului* (art. 10 C. pr. civ.);
- *obligațiile părților în sprijinirea realizării justiției* (art. 11 C. pr. civ.);
- *buna-credință în exercitarea drepturilor și în îndeplinirea obligațiilor procesuale* (art. 57 din Constituție; art. 12 C. pr. civ.);
- *dreptul la apărare* (art. 13 C. pr. civ.);
- *principiul contradictorialității* (art. 14 C. pr. civ.);
- *principiul oralității* (art. 15 C. pr. civ.);
- *principiul nemijlocirii privind administrarea probelor* (art. 16 C. pr. civ.);
- *publicitatea ședințelor de judecată* (art. 17 C. pr. civ.);
- *desfășurarea procesului în limba română* (art. 128 din Constituție; art. 14 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară; art. 18 C. pr. civ.);
- *încercarea de împăcare a părților* (art. 21 C. pr. civ.);
- *rolului judecătorului în aflarea adevărului* (art. 22 C. pr. civ.);
- *respectul cuvenit justiției* (art. 23 C. pr. civ.)².

3. Principii specifice³

În afara principiilor generale (ale procesului civil), unele aplicabile cu anumite nuanțări în jurisdicția raporturilor de muncă, acționează în această materie și unele principii specifice:

a) *Principiul soluționării conflictelor/litigiilor de muncă de către instanțele specializate.*

Conflictele de muncă propriu-zise, adică cele aflate sub incidența Codului muncii (și a Legii nr. 62/2011 etc.), se soluționează de către secțiile sau completele specializate pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale [art. 35 alin. (2) și art. 36 alin. (2) din Legea nr. 304/2004 a organizării judiciare].

¹ M. Tăbârcă, *Drept procesual civil*. ed. a II-a, *Teoria generală*. Ed. Solomon, București, 2017, vol. I, pp. 36-174.

A se vedea și G. Boroi, M. Stancu, *Drept procesual civil*, ed. a 5-a, revizuită și adăugită, Ed. Hamangiu, București, 2020, pp. 13-40.

² A se vedea și A. Speriș-Vlad, *Procesul și sistemul judiciar din România*, Ed. C.H. Beck, București, 2020, pp. 36-53.

³ A se vedea și: D. Țop, *Jurisdicțiile...*, op. cit., 2018, pp. 13-14; S. Panainte, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Hamangiu, București, 2017, pp. 302-307.

Completul pentru soluționarea în prima instanță a cauzelor amintite (la tribunal) este alcătuit dintr-un judecător și 2 asistenți judiciari [art. 55 alin. (1) din Legea nr. 304/2004].

În cazul litigiilor de muncă ale funcționarilor publici, militarilor etc., competența aparține secțiilor sau completelor specializate de contencios administrativ și fiscal care funcționează în cadrul tribunalelor și curților de apel [art. 35 alin. (2) și art. 36 alin. (3) din Legea nr. 304/2004, art. 10 din Legea contenciosului administrative nr. 554/2004]. În situația acestor din urmă litigii, completul este compus în primă instanță doar dintr-un singur judecător ca și în materie civilă [art. 54 alin. (1) din Legea nr. 304/2004].

b) *Principiul sesizării instanței doar de către părțile raporturilor de muncă* – angajați sau angajatori – ori de către reprezentanții acestora (parteneri sociali), inclusiv de către organizațiile sindicale în numele membrilor lor (art. 28 din Legea nr. 62/2011).

Totuși, acest principiu nu are un caracter absolut de vreme ce art. 92 alin. (1) și alin. (2) C. pr. civ. permite procurorului să pornească orice acțiune, implicit, se înțelege, în materia jurisdicției muncii. Este însă doar o posibilitate, mai deloc întâlnită în practică.

c) *Principiu scutirii taxei de timbre a acțiunilor în materia jurisdicției raporturilor de muncă*. Conform art. 270 C. mun., toate actele de procedură potrivit dispozițiilor sale sunt scutite de taxă de timbru. O.U.G. nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru¹ dispune că sunt scutite de plată „orice alte acțiuni, cereri sau acte de procedură pentru care se prevăd prin legi speciale scutiri de taxe judiciare de timbru” [art. 29 alin. (1) lit. l)]. Totodată, se dispune: „Acțiunile și cererile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici și ale funcționarilor publici cu statut special sunt similare, sub aspectul taxei de timbru, conflictelor de muncă” [art. 29 alin. (4)].

d) *Principiul celerității în soluționarea conflictelor/litigiilor de muncă*.

Deși acest principiu este un deziderat al procesului civil general [art. 6 alin. (1) C. pr. civ.], el primește noi valențe în cauzele privind conflictele sau litigiile în discuție.

Art. 271 alin. (1) C. mun. dispune că „cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență”. Ideea este reluată de art. 212 alin. (1), conform căruia „cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă vor fi judecate cu celeritate”.

În scopul înlăptuirii principiului celerității, se prevede că administrarea probelor trebuie să se realizeze cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie, în mod nejustificat, administrarea acesteia.

¹ Publicată în M. Of. nr. 329 din 29 iunie 2013, modificată ulterior.

Capitolul II

RAPORTURILE JURIDICE DE MUNCĂ

§1. Raporturile individuale de muncă

1. Noțiune. Specific

Tradițional, aceste raporturi au fost definite *ca acele relații sociale reglementate de lege, ce iau naștere între o persoană fizică, pe de o parte, și, ca regulă, o persoană juridică (societate de orice tip, regie autonomă, autoritate sau instituție publică, altă categorie de unități etc.), pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării acestei munci*¹.

Potrivit CJUE, principala caracteristică a relațiilor de muncă o constituie faptul că „o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație”².

Izvorul raporturilor juridice individuale îl reprezintă, după caz, contractual individual de muncă sau actul administrativ de numire în funcție. Este motivul pentru care un atare raport a fost definit³ ca acea „relație socială reglementată prin norme de drept al muncii (în cazul salariatului) sau de drept administrativ (în cazul funcționarului public) ori constituțional (în cazul demnitarului) care se naște între o persoană fizică, pe de o parte, și respectiv, o persoană fizică sau o persoană juridică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci de către prima persoană în folosul celeilalte care se obligă, la rândul ei, să-i asigure condițiile necesare pentru a munci și să o remunereze”. Raportul în discuție există: în cazul salariaților, al funcționarilor publici, civili sau militari (care poartă legal denumirea de raporturi de serviciu); al magistraților și a altor categorii de personal.

Raporturile de muncă la care ne referim (cele individuale), în afară de elementele comune tuturor categoriilor de raporturi juridice, în special a celor civile, se caracterizează prin anumite trăsături specifice. Aceste trăsături rezultă și din interpretarea *per a contrario* a dispozițiilor art. 7 pct. 3 C. fisc. (Legea nr. 227/2015⁴), conform cărora activitatea independentă trebuie să îndeplinească cel puțin patru dintre următoarele criterii:

a) persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;

b) persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;

¹ A se vedea, în acest sens, A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a 10-a, Ed. Universul Juridic, București, 2016, pp. 20 și urm; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a 4-a, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 14.

² Hotărârea din 4 iunie 2009 în cauzele C-22/08, *apud* O. Ținca, *Observații privind contractul individual de muncă*, în RRDM, nr. 5/2009, pp. 37-38.

³ I.T. Ștefănescu (coord.), în *Dicționar de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 292.

⁴ Publicată în M. Of. nr. 688 din 10 septembrie 2015, modificată ulterior, inclusiv prin O.U.G. nr. 59/2021 (publicată în M. Of. nr. 630 din 28 iunie 2021).

c) riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;

d) activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;

e) activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;

f) persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective;

g) persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane, în condițiile legii.

Totodată, art. 269 alin. (4) C. fisc. stabilește că angajații cu contract individual de muncă sau alte instrumente juridice, care creează raporturi cu privire la condițiile de muncă, remunerarea sau alte obligații ale angajatorului, nu acționează de o manieră independentă.

Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că elementele specifice unui raport de independență vizează și împrejurarea că activitatea desfășurată nu constituie vechime în muncă și nici stagiul de cotizare¹.

Potrivit *Recomandării Organizației Internaționale a Muncii* nr. 198/2006, raportul de muncă se caracterizează:

a) printr-o activitate desfășurată de o persoană fizică (un lucrător);

b) prin plata unei remunerații – obligație a beneficiarului activității.

Organizația Internațională a Muncii recomandă statelor membre un cadru în care:

– să existe mai multe mijloace prin care se poate determina existența unei relații de muncă;

– să instituie o prezumție legală a unei relații de muncă, dacă una sau mai multe trăsături ale acesteia sunt prezente;

– să determine, după consultări prealabile cu sindicatele și patronatele reprezentative, că lucrătorii cu anumite caracteristici pot fi considerați angajați sau persoane care desfășoară activități pe cont propriu.

2. Caracteristici

Raporturile individuale de muncă, conform esenței lor, au caracter bilateral și presupun:

– prestarea muncii de către lucrător;

– subordonarea lui față de angajator;

– caracterul cu titlu oneros, comutativ și cu executare succesivă;

– obligațiile asumate de părți au caracterul unor obligații specifice raporturilor de muncă².

Raporturile amintite au un caracter *bilateral*, deoarece ele se stabilesc între două părți: un angajat și un angajator.

Ele au și un caracter personal (*intuitu personae*) deoarece munca este prestată de angajat în *considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților proprii* ale sale; repre-

¹ ICCJ, s. cont. adm. fisc., dec. nr. 4845/2014; dec. nr. 5329/2013 (*scj.ro*).

² ICCJ, s. civ., dec. nr. 1075/2013 (*scj.ro*).

zentarea – care este posibilă în raporturile juridice civile – este inadmisibilă în raporturile de muncă.

Aceste raporturi se caracterizează *printr-un mod specific de subordonare a angajatului* față de celălalt subiect în folosul căruia prestează munca. Este adevărat că, și în cadrul unor raporturi juridice civile, mandatarul este obligat să acționeze în limitele însărcinărilor primite de la mandant, după cum persoana care are calitatea de prepus își desfășoară activitatea, în funcția încredințată, sub conducerea și potrivit indicațiilor comitentului. Dar subordonarea caracteristică raportului juridic de muncă implică încadrarea prestatorului în colectivul de muncă al unui angajator determinat, într-o anumită structură organizatorică și într-o anumită ierarhie funcțională. În acest cadru organizatoric prestabilit are loc prestarea muncii, spre deosebire de contractele civile în baza cărora cel care se obligă să desfășoare activitatea în folosul altuia își organizează singur munca, fără a se încadra într-un colectiv și fără a se subordona celui cu care a contractat.

Consecința subordonării, sub aspectul obiectului și conținutului raportului juridic de muncă, constă în aceea că cel care angajează stabilește programul și locul de muncă al personalului său, având, în același timp, dreptul de a-i da indicații, generale sau amănunțite, cu privire la modalitățile realizării sarcinilor de serviciu. Angajatul nu poate refuza îndeplinirea lor, chiar dacă sub aspectul oportunității, eficienței economice, interesului serviciului, indicațiile nu ar reprezenta soluția optimă ori ar fi greșite. În esență, deci, subordonarea constă în dreptul exclusiv al angajatorului de a organiza, în condițiile legii, munca lucrătorului în colectivul său.

Indiferent de denumirea dată de lege contraprestației cuvenite angajatului pentru activitatea sa (salariu, indemnizație, soldă), aceasta reprezintă prețul muncii exprimat în bani.

Asigurarea, prin lege și prin actul juridic – izvorul raportului de muncă –, a *unei protecții multilaterale pentru angajați*, atât cu privire la condițiile de desfășurare a procesului muncii, cât și în ceea ce privește drepturile lor, reprezintă o altă trăsătură a raportului juridic de muncă.

Toate normele juridice îndeplinesc o funcție de protecție a unor interese legitime, pentru că apărarea ordinii de drept constituie rațiunea însăși a legii. Însă aplicarea acestui principiu general dobândește în raportul juridic de muncă un accent specific, întrucât legea acordă o atenție deosebită protecției angajatului.

3. Raporturile de muncă ale salariaților

Specificul lor constă în aceea că ele au ca izvor contractul individual de muncă, iar prestatorii poartă denumirea de *salariați*, denumire provenită de la prețul muncii lor, acela de *salariu*.

Potrivit art. 10 C. mun., „Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu”.

Din punct de vedere al duratei, un atare contract se încheie pe durată nedeterminată sau pe una determinată (art. 12 și art. 82 C. mun.). El poate fi cu *muncă temporară* (art. 94) ori la *domiciliu* (art. 109), cu timp parțial (art. 103-105) sau cu normă întreagă (art. 112). De asemenea, *contractul de ucenicie* este un contract individual de muncă de tip particular (art. 208), ca și contractul în regim de *telemuncă* (Legea nr. 81/2018).